

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk memenuhi kegiatan operasional perusahaan atau organisasi diperlukan sumber daya manusia yang handal, karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan atau organisasi karena perannya sebagai pelaksana semua kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci dan pondasi bagi perusahaan yang menentukan perkembangan perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis dan dikenali oleh masyarakat maka perusahaan harus berani menghadapi tantangan melakukan perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti mesin, modal dan metode tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sumber daya manusia tersebut diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya mampu bekerja sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab saja tetapi juga bisa melakukan hal yang lebih seperti bekerja sama, saling tolong menolong, berkolaborasi dan berpartisipasi aktif terhadap perusahaan. Mereka juga dituntut untuk memiliki perilaku *extra-role* atau disebut juga dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Sebagai organisasi dalam kegiatan operasionalnya sangat bergantung pada sumber daya manusiannya, mulai dari melakukan transaksi sampai melayani konsumen karyawan memerlukan *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya agar karyawan berpartisipasi aktif dan terjalin kerjasama yang baik antar sesama karyawan.

Menurut **Zulliana (2019)** OCB adalah perilaku positif dari karyawan yang melaksanakan tugas diluar kewajibannya atau melebihi tanggung jawabnya dengan sukarela tanpa adanya paksaan dan imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut, yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut **Kartika Dewi (2016)** *organizational citizenship behavior* (OCB) didefinisikan sebagai suatu perilaku karyawan yang melebihi apa yang distandarkan yang terdiri dari lima dimensi, yaitu mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*), ketelitian (*conscientiousness*), sikap anggota organisasi yang bijak atau baik (*civic virtue*), sikap sportif (*sportsmanship*), dan rasa hormat (*courtesy*). Menurut **Dewanggana et al. (2016)** OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas.

Didalam perusahaan harus didukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus agar terlaksana dan tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Pemimpin dan karyawan mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya operasional perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu pemimpin harus menempatkan perannya sebagai pemimpin yang dapat mengatur karyawannya agar bekerja dengan baik dan juga memotivasi karyawan agar prestasi kerja karyawan dapat dicapai.

Salah satu jenis gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan Transformasional. kepemimpinan transformasional menurut **Italiani (2018)** adalah kepemimpinan sejati, dimana seorang pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal agar tercapai tujuan perusahaan dan seorang pemimpin yang memberikan inspirasi serta inovasi terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut **Satriowati et al. (2016)** Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Menurut **Endiana dan Sudiartana (2015)** Gaya kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan.

Seorang pemimpin perusahaan juga harus mempertahankan sumber daya manusianya dengan melakukan program-program kompensasi, yaitu dengan memberikan penghargaan atau imbalan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut **Nashafa dan Rahardjo (2016)** Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan karyawan sebagai penghargaan atas hasil kerjanya yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut **Ferdiansyah (2018)** Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian harga individual. Menurut **Putranto dan Wijayanti (2018)** Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan, karena dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

Program-program kompensasi yang berjalan baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan memotivasi para karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya hingga mencapai prestasi kerja bagi karyawan. Menurut **Widiartana et al. (2016)** prestasi kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan

Sedangkan menurut **Ridha (2015)** prestasi kerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode tertentu dengan tugas, standar dan target yang telah ditentukan bersama dalam suatu organisasi. **Sunarsi (2019)** juga berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas pegawai.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila sebuah perusahaan atau organisasi seperti Kantor Pusat Bank Nagari Padang memiliki pemimpin transformasional yang melakukan program-program kompensasi serta para karyawan yang juga menerapkan sikap *organizational citizenship Behavior* (OCB) pada setiap karyawan maka secara tidak langsung kinerja karyawan akan meningkat dan memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi dalam bekerja. Maka dari itu penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pemberian Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kerja sama antar karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja
2. Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja dan kepuasan
3. Beberapa pegawai bekerja melebihi batas jam kerja
4. Beberapa pegawai sering datang terlambat
5. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi prestasi kerja
6. Beberapa pegawai pulang sebelum jam kerja selesai
7. *Organizational citizenship behavior* belum berjalan secara optimal
8. Kerja sama antar karyawan belum berjalan secara optimal

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulisan akan membatasi masalah ini dengan variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X_1), Pemberian Kompensasi (X_2), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebagai variabel terikat dan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
2. Bagaimana pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
4. Bagaimana pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
5. Bagaimana pengaruh Prestasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?
7. Bagaimana pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang?

1.5 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya:

a. Bagi pegawai

Dengan adanya penelitian ini para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat termotivasi untuk meraih prestasi dalam bekerja sehingga misi perusahaan dapat tercapai dimana hal ini akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan atau organisasi.

b. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menerapkan Kepemimpinan Transformasional, Pemberian Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), agar tercapainya kinerja organisasi dan Prestasi Kerja terhadap pegawai Kantor Pusat Bank Nagari Padang.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembacanya maupun bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menambah wawasan dan pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan menambah kontribusi pada studi konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan acuan dari penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberian Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat Bank Nagari Padang.